

คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครูโรงเรียนในเครือคณะพระหฤทัยของ พระเยซูเจ้าแห่งกรุงเทพฯ

The Quality of Work Life Affecting the Teacher's Commitment in the Sacred Heart Convent Schools

แสงอรุณ ธาริจิตร¹ อาจารย์ ดร.จันทร์ศม์ ภูติอริยวัฒน์² อาจารย์ ดร.ราชันย์ บุญธิมา³

¹นิสิตการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

²ที่ปรึกษาหลัก อาจารย์ประจำภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

³ที่ปรึกษาร่วม อาจารย์ประจำภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนในเครือคณะพระหฤทัยของพระเยซูเจ้าแห่งกรุงเทพฯ 2. ศึกษาระดับความผูกพันต่อโรงเรียนของครูโรงเรียนในเครือคณะพระหฤทัยของพระเยซูเจ้าแห่งกรุงเทพฯ 3. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันของครูโรงเรียนในเครือคณะพระหฤทัยของพระเยซูเจ้าแห่งกรุงเทพฯ และ 4. ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครูโรงเรียนในเครือคณะพระหฤทัยของพระเยซูเจ้าแห่งกรุงเทพฯ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการทำวิจัยในครั้งนี้คือ ครูโรงเรียนในเครือคณะพระหฤทัยของพระเยซูเจ้าแห่งกรุงเทพฯ จำนวน 242 คน โดยใช้การกำหนดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซี่และมอร์แกน ใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น โดยใช้โรงเรียนเป็นชั้น (strata) แล้วทำการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าดัชนีความสอดคล้องโดยรวม 0.80 ซึ่งค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.80-1.00 ได้ค่าความเชื่อมั่น ของแบบสอบถามคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู เท่ากับ .880 และค่าความเชื่อมั่น (α) ของแบบสอบถามความผูกพันต่อโรงเรียนของครู เท่ากับ .976 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน สหสัมพันธ์พหุคูณและการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบวิธีการคัดเลือกเข้า

ผลการวิจัย พบว่า

1. ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนในเครือคณะพระหฤทัยของพระเยซูเจ้าแห่งกรุงเทพฯ โดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ด้านบูรณาการทางสังคม ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล และด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมยุติธรรม

2. ระดับความผูกพันต่อโรงเรียนของครูโรงเรียนในเครือคณะพระหฤทัยของพระเยซูเจ้าแห่งกรุงเทพฯ โดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความเต็มใจทุ่มเทในการทำงานเพื่อโรงเรียน ด้านความศรัทธาในโรงเรียน และด้านความจงรักภักดีต่อโรงเรียน

3. คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันของครูโรงเรียนในเครือคณะพระหฤทัยของพระเยซูเจ้าแห่งกรุงเทพฯ ในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. คุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครูโรงเรียนในเครือคณะพระหฤทัยของพระเยซูเจ้าแห่งกรุงเทพฯ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยคุณภาพชีวิตในการทำงานทุกด้านร่วมกับการพยากรณ์ความผูกพันต่อโรงเรียนของครูโรงเรียนในเครือคณะพระหฤทัยของพระเยซูเจ้าแห่งกรุงเทพฯ ได้ร้อยละ 55.60 โดยคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคลมีอำนาจการพยากรณ์สูงสุดรองลงมาได้แก่ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะและด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมยุติธรรมตามลำดับ

คำสำคัญ : คุณภาพชีวิตในการทำงาน , ความผูกพันต่อโรงเรียน

Abstract

The purposes of this research were 1 to study the quality of work life levels among teachers at Sacred Heart Convent Schools and the level of commitment the of teachers Sacred Heart Convent Schools; 2 to study the relationship between the quality of work life and the level of commitment in Sacred Heart Convent Schools and the quality of work life affecting the commitment of teacher Sacred Heart Convent Schools. The samples used in this research were two hundred and forty two teachers in the Sacred Heart Convent Schools by using a sample size determination of Krejcie&Morgan.The stratified random sampling was performed by using the school as strata to calculat the sample size; and the rafter simple random sampling was applied. The instruments used for data collection was a five point-rating scale questionnaire. The index of Item - Objective Congruence (IOC) was valued ford 0.80 -1.00. The reliability the data on the quality of work life of teacher .880 and the reliability of the commitment of teachers was .976. The data analysis was performed by mean, standard deviation, Pearson product-moment correlation coefficient, multiple correlation and multiple regression analysis - enter method.

The research results revealed the following;

1. The level of quality of work life among teachers in Sacred Heart Convent Schools was at high level on the whole.In terms of each aspect, the researcher found that the levels were high in all aspects in descending order by averages as follow; safe and healthy environment, social integration, job progress and security, personal competency development and adequate and fair compensation.

2. The level of the commitment of teachers in Sacred Heart Convent Schools as a whole was at high level.In terms of aspect, the researcher found that the levels were high in all aspects by descending order by average, as follows; willingness and self-devotion to working at the school, faith in the school and the loyalty of the personal to be a member of the school.

3. There was a statistically significant and moderately positive relationship at the level of .01 between the quality of work life and the commitment levels of teachers in Sacred Heart Convent Schools.

4. The quality of work life and the commitment of teachers in Sacred Heart Convent Schools at a .05 level of significance. All aspects of the quality of work life mutually predicted the commitment level of teachers in the Sacred Heart Convent Schools with a predictive power of 55.60 percent. In addition, the

quality of work life in the aspect of personal competency development revealed that the highest predictive power followed by job progress and security, a safe and healthy environment and adequate and fair compensation respectively.

Keywords: quality of work life, school commitment

ภูมิหลัง

การเปลี่ยนแปลงของโลกยุคปัจจุบันส่งผลถึงการพัฒนาประเทศอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ สังคมปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและเชื่อมต่อกันได้หมดทั้งโลก ทำให้เกิดปัญหาและสถานการณ์ใหม่ๆ ที่สลับซับซ้อนและส่งผลกระทบต่อถึงกันอย่างรวดเร็วทำให้สังคมไทยต้องปรับเปลี่ยนและเตรียมการวางแผนเพื่อรองรับสถานการณ์ต่างๆ ที่จะเกิดขึ้น การพัฒนาประเทศจึงไม่เพียงมุ่งพัฒนาเฉพาะทางด้านเศรษฐกิจหรือทางด้านสังคมเพียงอย่างเดียวแต่จะต้องมุ่งเน้นการพัฒนาคนให้มีคุณภาพ ดังนั้นแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 9 [1]ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาการบริหารทรัพยากรมนุษย์หรือการพัฒนาคนไทยทุกคนให้มีคุณภาพ มีสุขภาพแข็งแรง เป็นคนเก่ง คนดี มีระเบียบวินัย รู้หน้าที่ที่มีความซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อสังคมส่วนรวมและมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น เสริมสร้างความเข้มแข็งของกลไกทางสังคมทุกระดับ โดยเฉพาะสถาบันครอบครัว องค์กรทางศาสนา องค์กรส่วนท้องถิ่น ภาคเอกชน สื่อมวลชนและประชาชน เพื่อมีส่วนร่วมในการพัฒนาหลังปัญญา ศีลธรรมและวัฒนธรรมของคนไทยต่อเนื่องไปจนถึงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 10[2]มีเป้าหมายการพัฒนาคุณภาพคน โดยกำหนดว่าคนไทยทุกคนต้องได้รับการพัฒนาให้มีความพร้อมทั้งด้านร่างกาย สติปัญญา อารมณ์ คุณธรรม จริยธรรม มีความสามารถในการแก้ปัญหา มีทักษะในการประกอบอาชีพ มีความมั่นคงในการดำรงชีวิตอย่างมีศักดิ์ศรี และอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุข

คนเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าสูงสุด “การศึกษา” จึงเป็นปัจจัยสำคัญของการพัฒนาคนให้มีคุณภาพ การจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ จึงเป็นเรื่องที่มีความจำเป็นอย่างยิ่ง [3] “คุณภาพของคน” เป็นปัจจัยหลักสู่ความสำเร็จของการพัฒนาประเทศรวมทั้งประเทศที่พัฒนาแล้ว ในสังคมตะวันตกก็ยิ่งให้ความสำคัญต่อการปฏิรูปการศึกษา เป็นอันดับหนึ่งของการกำหนดนโยบายสาธารณะ[4]ซึ่งสอดคล้องกับการพัฒนาแนวคิดในการจัดการศึกษาของพระศาสนจักรคาทอลิกที่เห็นด้วยอย่างเต็มที่ว่าการศึกษานั้นต้องจัดอยู่ในอันดับต้นๆที่สำคัญที่สุดของความจำเป็นต่างๆ ของชีวิตมนุษย์[5]

การพัฒนาครูซึ่งเป็นบุคลากรสำคัญในสถานศึกษาสิ่งที่ผู้บริหารจะต้องคำนึงถึงก็คือผู้บริหารต้องสามารถเข้าถึงความต้องการของครู และผสมผสานความต้องการนั้นให้สอดคล้องกับเป้าหมายของสถานศึกษาและตั้งจุดมุ่งหมายเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์กับนักเรียนอย่างแท้จริงและมีความมุ่งมั่นในการทำงาน ด้วยเหตุนี้การพัฒนาครูให้มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ เพื่อให้ทำงานเต็มศักยภาพนั้นประการแรก สถานศึกษาควรให้ความสำคัญ คือ การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู เพื่อส่งผลให้ครูเกิดความผูกพันกับโรงเรียน คุณภาพชีวิตในการทำงาน(Quality of Work Life) จึงเป็นแนวคิดในการทำงานที่บอกว่า งานและชีวิตจะเกี่ยวข้องผสมผสานกันอย่างกลมกลืน โดยคำนึง ถึงรูปแบบการทำงานที่ทำให้ครูมีความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน มีการดำเนินชีวิตที่มีความสุข พร้อมทั้งมีการทำร่วมกันที่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลของโรงเรียน

จากสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นกับครูในปัจจุบันนั้นไม่ว่าจะเป็นด้านชีวิตส่วนตัวและครอบครัวด้านสุขภาพ และด้านศาสนา ด้านความเชื่อด้านหน้าที่การงาน และเมื่อพิจารณาถึงสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นดังกล่าว จะเห็นว่า ปัญหาจากภาระงาน โดยเฉพาะภาระงานอย่างอื่นนอกเหนือจากการสอนที่มากเกินไปจนทำให้ ครูไม่สามารถปฏิบัติงานสอนได้ อย่างเต็มที่และมีคุณภาพ ปัญหาจากการบริหารสถานศึกษาและความสัมพันธ์กับผู้ บังคับบัญชา ส่งผลกระทบต่อขวัญกำลังใจและการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ได้บังคับบัญชา ปัญหาจากระบบเงินเดือน และค่าตอบแทนอื่นๆ ที่ไม่เพียงพอต่อค่าครองชีพในสังคมปัจจุบัน ปัญหาจากระบบสวัสดิการที่ยังไม่น่าพอใจและไม่เท่าเทียมกันระหว่างครูแต่ละสังกัด ปัญหาเกี่ยวกับเส้นทางความก้าวหน้าในวิชาชีพครูที่ผูกโยงกับการทำผลงานทางวิชาการ และปัญหาเกี่ยวกับความมั่นคงในอาชีพ จากสภาพปัญหาดังกล่าว ส่งผลไปสู่ปัญหาคุณภาพชีวิตขวัญและกำลังใจของครู ก่อให้เกิดปัญหาผลสัมฤทธิ์ในการเรียนการสอนที่ต่ำลง ปัญหาความศรัทธาในวิชาชีพครูและปัญหาภาระงานที่ครูส่วนใหญ่ต้องใช้เวลาส่วนหนึ่งของเวลาสอนตามปกติไปกับภาระงานพิเศษอย่างอื่น นอกเหนือจากการสอน ยังคงเป็นปัญหาสำหรับครูส่วนใหญ่ผู้วิจัยเห็นถึงปัญหาและความสำคัญของคุณภาพชีวิตและความ

ผูกพันของครู ดังนั้นผู้วิจัยจึงเลือกศึกษา คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครูโรงเรียนในเครือคณะพระหฤทัย ของพระเยซูเจ้าแห่งกรุงเทพฯ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนในเครือคณะพระหฤทัยของพระเยซูเจ้าแห่งกรุงเทพฯ
2. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อโรงเรียนของครูโรงเรียนในเครือคณะพระหฤทัยของพระเยซูเจ้าแห่งกรุงเทพฯ
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันของครูโรงเรียนในเครือคณะพระหฤทัยของพระเยซูเจ้าแห่งกรุงเทพฯ
4. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครูโรงเรียนในเครือคณะพระหฤทัยของพระเยซูเจ้าแห่งกรุงเทพฯ

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ได้แก่ครูโรงเรียนในเครือคณะพระหฤทัยของพระเยซูเจ้า จำนวน 5 โรงเรียนมีครูทั้งหมด 643 คนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูโรงเรียนในเครือคณะพระหฤทัยของพระเยซูเจ้าแห่งกรุงเทพฯ จำนวน 242 คน ได้มาจากตารางกลุ่มตัวอย่างของเครจซีและมอร์แกน [6]แล้วนำไปสุ่มแบบแบ่งชั้นโดยใช้โรงเรียนเป็นชั้นแล้วจึงทำการสุ่มอย่างง่ายโดยวิธีจับสลากเครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งมีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.80-1.00 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม .92 โดยมีค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถามประสิทธิภาพการสอนของครู .88 และค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถามภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา .79 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple Corvaation) และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบวิธีการคัดเลือกเข้า (Multiple Regression Analysis- Enter Method)

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครูโรงเรียนในเครือคณะพระหฤทัยของพระเยซูเจ้าแห่งกรุงเทพฯสรุปผลโดยรวมและรายด้านได้ดังนี้

1. ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนในเครือคณะพระหฤทัยของพระเยซูเจ้าแห่งกรุงเทพฯโดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้านโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยคือ ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ด้านบูรณาการทางสังคมด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคลและด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมยุติธรรม
2. ระดับความผูกพันต่อโรงเรียนของครูโรงเรียนในเครือคณะพระหฤทัยของพระเยซูเจ้าแห่งกรุงเทพฯโดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้านโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยคือด้านความเต็มใจทุ่มเทในการทำงานเพื่อโรงเรียนด้านความศรัทธาในโรงเรียนและด้านความจงรักภักดีต่อโรงเรียน
3. คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันของครูโรงเรียนในเครือคณะพระหฤทัยของพระเยซูเจ้าแห่งกรุงเทพฯอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) =.686 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง
4. คุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครูโรงเรียนในเครือคณะพระหฤทัยของพระเยซูเจ้าแห่งกรุงเทพฯอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยคุณภาพชีวิตในการทำงานทุกด้านร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันต่อโรงเรียนของครูโรงเรียนในเครือคณะพระหฤทัยของพระเยซูเจ้าแห่งกรุงเทพฯได้ร้อยละ 55.60โดยคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคลมีอำนาจการพยากรณ์สูงสุด รองลงมาได้แก่ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะและด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมยุติธรรมตามลำดับ

ตาราง ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครูโรงเรียนในเครือคณะพระหฤทัยของพระเยซูเจ้าแห่งกรุงเทพฯ โดยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบวิธีการคัดเลือกเข้า

ตัวแปรพยากรณ์	b	β	SE _b	t	p-value
1. ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมยุติธรรม(X ₁)	.083	.134	.036	2.339*	.020
2. ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ(X ₂)	.204	.211	.057	3.603*	.000
3.ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน(X ₃)	.236	.282	.067	3.555*	.000
4.ด้านบูรณาการทางสังคม(X ₄)	.059	.072	.066	.890	.374
5. ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล (X ₅)	.295	.372	.057	5.172*	.000
R= .746	SE _{est} =.2913	F =	58.573*		
R ² = .556	a = 1.376				

อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลและสรุปผลการวิจัยเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครูโรงเรียนในเครือคณะพระหฤทัยของพระเยซูเจ้าแห่งกรุงเทพฯ ผู้วิจัยได้นำประเด็นต่างๆ ที่สำคัญมาอภิปรายโดยรวมและรายด้านดังนี้

1. ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนในเครือคณะพระหฤทัยของพระเยซูเจ้าแห่งกรุงเทพฯ โดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้านโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยคือด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะด้านบูรณาการทางสังคมด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคลและด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมยุติธรรมที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารโรงเรียนในเครือคณะพระหฤทัยของพระเยซูเจ้าแห่งกรุงเทพฯ มีนโยบายที่ชัดเจนในการส่งเสริมขวัญกำลังใจให้กับครูอย่างต่อเนื่อง มีความเข้าใจครูในโรงเรียนที่มีความต้องการพื้นฐานในด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ทั้งด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานตลอดจนด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคลจึงจัดโครงการอย่างหลากหลายเพื่อกระตุ้นให้ครูปฏิบัติหน้าที่อย่างมีความสุขตลอดจนจัดระบบค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม จัดสวัสดิการให้แก่ครูให้มีความเป็นอยู่และดำรงชีวิตในสังคมอย่างเหมาะสมกับอาชีพมีการเลื่อนขั้น ปรับเงินเดือน มีมาตรการรักษาความปลอดภัยในโรงเรียนที่เหมาะสม มีการสนับสนุนในการพัฒนาความรู้ความสามารถของครู ซึ่งจะก่อให้เกิดการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลส่งผลให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ดีสามารถพัฒนาโรงเรียนโดยใช้ศักยภาพของครูอย่างเต็มที่สอดคล้องกับงานวิจัยของเชษฐาไชยเดช[7]ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของครูที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูในสถานศึกษาคาทอลิกสังกัดองค์กรสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ผลการวิจัยพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสถานศึกษาคาทอลิกสังกัดองค์กรสังฆมณฑลกรุงเทพฯ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากส่วนด้านที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพมากที่สุดได้แก่ด้านการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคมและการบูรณาการด้านสังคมและงานวิจัยของรุ่งภาสันติศิริ นรินทร์[8]ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนในเครือพระแม่มาลีผลการวิจัยพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนในเครือพระแม่มาลีโดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านสุขภาพหน้าที่ ด้านสังคมเศรษฐกิจและด้านจิต วิญญาณอยู่ในระดับมาก

2. ระดับความผูกพันต่อโรงเรียนของครูโรงเรียนในเครือคณะพระหฤทัยของพระเยซูเจ้าแห่งกรุงเทพฯ โดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้านโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยคือด้านความเต็มใจทุ่มเทในการทำงานเพื่อโรงเรียนด้านความศรัทธาในโรงเรียนและด้านความจงรักภักดีต่อโรงเรียนเป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะครูที่ปฏิบัติงานอยู่โรงเรียนในเครือคณะพระหฤทัยของพระเยซูเจ้าแห่งกรุงเทพฯ มีจิตวิญญาณแห่งความเป็นครู เพราะได้รับการปลูกฝังจากการพัฒนาที่หลากหลาย ซึ่งเป็นผลจากที่ผู้บริหารโรงเรียนทุ่มเท เสียสละในการเอาใจใส่ครูอย่างใกล้ชิด ส่งเสริมและให้กำลังใจครูอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนมีนโยบายที่ชัดเจนในการส่งเสริมขวัญกำลังใจครู ครูจึงมีพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความ เป็นหนึ่งเดียวกับโรงเรียนมีการยอมรับและปฏิบัติตามเป้าหมายของโรงเรียนยินดีเสียสละมุ่งมั่นทุ่มเทและเต็มใจที่จะร่วมมือกันในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อประโยชน์ของโรงเรียนรวมทั้งการปฏิบัติตนอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้โรงเรียนบรรลุเป้าหมายตรงตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้โดยคำนึงถึงชื่อเสียงของโรงเรียนและการเป็นสมาชิกของโรงเรียนนั้นตลอดไป สอดคล้อง

กับงานวิจัยของนายปรีชาณะเป่า[9]ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานครผลการวิจัยพบว่าความผูกพันต่อองค์กรของคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานครโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายความสัมพัทธ์ รายด้านพบว่า ด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายและความต้องการขององค์กร และความปรารถนาที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร มีความสัมพันธ์โดยรวมกับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับค่อนข้างสูง เช่นเดียวกับภัทรศยาจันทราวุฒิกรและคณะ[10]ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดสระบุรีสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต4 ผลการวิจัยพบว่าความผูกพันของครูโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้แก่ด้านบรรทัดฐาน ด้านจิตใจและด้านการคงอยู่ ตามลำดับ

3. คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันของครูโรงเรียนในเครือคณะพระหฤทัยของพระเยซูเจ้าแห่งกรุงเทพฯอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) =.686 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะเมื่อครูทำงานอย่างมีความสุข มีความมั่นคงและปลอดภัย สิ่งแวดล้อมที่มีความเหมาะสม มีค่าตอบแทนที่เหมาะสม ครูจึงเกิดความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติทำให้ครูทำงานอย่างมีความสุข อีกทั้งเมื่อครูสามารถผสมผสานการทำงานกับชีวิตส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม เป็นผลทำให้ครูดำเนินชีวิตอย่างมีความสุข เกิดความรักความศรัทธาและภักดีต่อโรงเรียน และจะไม่ลาออกจากงานสอดคล้องกับงานวิจัยของปรีชาณะเป่า [9] ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ของคณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ในกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานครมีความสัมพันธ์โดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูงอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของเศรษฐศาสตร์ ไชยแสง[11]ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครูโรงเรียนในเครือคณะพระหฤทัยของพระเยซูเจ้าแห่งกรุงเทพฯอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 โดยคุณภาพชีวิตในการทำงานทุกด้านร่วมกับการพยากรณ์ความผูกพันต่อโรงเรียนของครูโรงเรียนในเครือคณะพระหฤทัยของพระเยซูเจ้าแห่งกรุงเทพฯได้ร้อยละ 55.60โดยคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านพัฒนาความสามารถของบุคคลมีอำนาจการพยากรณ์สูงสุด รองลงมาได้แก่ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะและด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมยุติธรรมตามลำดับที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูเป็นภาวะสมดุลที่เกิดขึ้นระหว่างสิ่งต่างๆ ที่โรงเรียนได้จัดให้แก่ครูในการปฏิบัติงานที่มีความสอดคล้องต้องกันกับความต้องการส่วนบุคคล ทำให้ครูมีความสุข มีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นทั้งชีวิตการทำงาน และชีวิตส่วนตัว นอกจากนี้โรงเรียนจัดให้มีการเลื่อนตำแหน่งตามความรู้ความสามารถอย่างยุติธรรม การมอบหมายงานตามความถนัดและความเหมาะสม การเปิดโอกาสให้ครูได้พัฒนางานอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งการส่งเสริมให้เพิ่มขีดความสามารถของครูตลอดจนการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งด้วยความเป็นธรรมจนได้รับความสำเร็จในหน้าที่การงาน ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน เป็นผลทำให้ครูมีความมั่นใจในการปฏิบัติงานว่ามีความมั่นคง เกิดความรักความผูกพันต่อโรงเรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของภัทรศยาจันทราวุฒิกรและคณะ [10] ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดสระบุรี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีผลต่อความผูกพันของครู และพบว่าตัวแปรพยากรณ์ คุณภาพชีวิตในการทำงานจำนวน 5 ตัวแปรประกอบด้วย ด้านความสมดุลของชีวิตในภาพรวม ด้านลักษณะการทำงานอยู่บนรากฐานของกฎหมาย ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ทำงานถูกสุขลักษณะและปลอดภัย และด้านการบูรณาการทางสังคม สามารถพยากรณ์ความผูกพันของครูได้ร้อยละ 62.30 เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ด้านลักษณะการทำงานอยู่บนรากฐานของกฎหมาย ด้านความสมดุลของชีวิตในภาพรวมและด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน

โดยเฉพาะด้านพัฒนาความสามารถของบุคคลเป็นตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครูโรงเรียนในเครือคณะพระหฤทัยของพระเยซูเจ้าแห่งกรุงเทพฯ ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารโรงเรียนมีการเปิดโอกาสให้ครูพัฒนาความรู้ความสามารถที่ทันสมัยตลอดเวลา และเติบโตในหน้าที่การงาน เพราะผลงานของโรงเรียนจะได้ย่อมเกิดจากการที่มีครูที่ดี มีความรู้ ความสามารถและมีความสุขกับการปฏิบัติงานสอดคล้องกับคุณลักษณะ เขจรนันท์ [12] สรุปว่า การพัฒนาอาชีพเป็นการพัฒนาความรู้ ทักษะ ขีดความสามารถ ศักยภาพ และทัศนคติของบุคลากรให้เป็นไปตามทิศทางที่องค์กรต้องการ พร้อมกับส่งเสริมให้บุคลากรที่มีศักยภาพและพัฒนาการได้เจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานตามสาย

อาชีพของตนและสอดคล้องกับสุนทรียภาพ อำพลพร[13]สรุปว่า การพัฒนาความสามารถของบุคคลเป็นขบวนการที่ต้องทำอย่างต่อเนื่องกันไป ตลอดระยะเวลาที่คนทำงานอยู่ในองค์กร เพราะวิทยาการและเทคนิคในการทำงานได้พัฒนาไปอย่างรวดเร็ว และหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้ปฏิบัติงานจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาอยู่เสมอ เพื่อให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง และให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น

อีกทั้งด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานเป็นตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครูโรงเรียนในเครือคณะพระหฤทัยของพระเยซูเจ้าแห่งกรุงเทพฯ ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารโรงเรียนสร้างความเชื่อมั่นให้ครูว่าจะสามารถปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนได้ มีเสถียรภาพ มีคุณภาพชีวิตที่ดีโดยการให้ค่าตอบแทนและสวัสดิการต่างๆอย่างเหมาะสม รวมทั้งผู้บริหารโรงเรียนจัดสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน ให้กับครู ส่งเสริมให้มีการฝึกอบรมอย่างทั่วถึง เพื่อพัฒนาการทำงานของครู เพื่อความก้าวหน้าในการทำงาน และเพิ่มประสิทธิภาพ ในการทำงานของครูให้มากขึ้น สอดคล้องกับชนิษฐา บุรณพันธ์ศักดิ์ [14]สรุปว่าความมั่นคงในการทำงานเป็นสภาพที่บุคลากร รู้สึกปลอดภัย การมีความเชื่อมั่น การมีเสถียรภาพ ทำให้เกิดคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยการได้รับค่าตอบแทนหรือรายได้ประจำของบุคลากร การมีสวัสดิการหรือประโยชน์ทดแทน การมีโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน การมีสภาพแวดล้อมในการทำงาน และการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาการทำงานของบุคลากรสอดคล้องกับสายทิพย์ วงศ์สังข์ชะ [15]สรุปว่าความมั่นคงในการทำงานเป็นความรู้สึกปลอดภัยว่าจะมีงานทำ มีรายได้ที่แน่นอน มีผลตอบแทนอันเกิดจากรายได้และสวัสดิการที่สามารถดำรงชีพ ได้รับการปกครองอย่างเป็นรูปธรรม มีโอกาสในความก้าวหน้าในการทำงาน และสามารถทำงานได้จนเกษียณอายุ เพื่อให้ตนเองและครอบครัวดำรงชีวิตอย่างปกติสุข ช่วยเหลือตนเองได้โดยไม่เกิดภาระแก่สังคม

ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะเป็นตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครูโรงเรียนในเครือคณะพระหฤทัยของพระเยซูเจ้าแห่งกรุงเทพฯ ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารโรงเรียนสร้างสภาพแวดล้อมและบรรยากาศให้เอื้ออำนวยต่อการทำงาน สร้างบรรยากาศที่ดีให้ครูเกิดความสะดวกสบายในการทำงาน มีการจัดระบบดูแลรักษาความสะอาด ความเป็นระเบียบเรียบร้อย มีเนื้อที่ที่เหมาะสมกับการใช้งาน มีความพร้อมด้านอุปกรณ์ มีเครื่องมือ เทคโนโลยีที่ทันสมัยเพื่อเอื้ออำนวยความสะดวกในการทำงานอย่างเพียงพอ เป็นผลทำให้ครูเกิดความผูกพันต่อโรงเรียน สอดคล้องกับเจษฎา ธรรมชั้นดีพงศ์ [16] สรุปว่า สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพเป็นการจัดสภาพแวดล้อมของการทำงานให้สะอาด ถูกสุขลักษณะต่อร่างกายทั้งในด้านแสงสว่าง เสียง ตลอดจนความสะอาดทั่วไป และมีมาตรการในการรักษาความปลอดภัยในการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นการป้องกันการบาดเจ็บในระหว่างการทำงาน หรือผลกระทบต่อสุขภาพในระยะยาว เป็นสิ่งที่ควรทำเพื่อรักษาชีวิตและสุขภาพของคนในองค์กร เช่นเดียวกับสุทธิพันธ์ พรหมสุวรรณ [17] สรุปว่า ความปลอดภัยในระหว่างปฏิบัติงานของครู ควรเป็นประเด็นที่ผู้บริหารจะต้องให้ความสนใจและระบุนโยบายในมาตรการความปลอดภัยของโรงเรียน ส่วนการคำนึงถึงสุขภาพของครู ถือได้ว่ามีบทบาทสำคัญต่อประสิทธิภาพการทำงาน ครูที่มีสุขภาพที่ดีทั้งร่างกายและจิตใจ ย่อมเป็นเครื่องรับประกันได้ว่าโรงเรียนสามารถมีกำลังหนุนที่จะฝ่าฟันอุปสรรคในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพรวมถึงด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมยุติธรรมเป็นตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครูโรงเรียนในเครือคณะพระหฤทัยของพระเยซูเจ้าแห่งกรุงเทพฯ ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารโรงเรียนให้รางวัลแห่งความสำเร็จของการทำงาน เป็นค่าตอบแทนที่จ่ายเป็นเงินและสวัสดิการต่างๆตามความเหมาะสมและยุติธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับการทำงานในหน้าที่ของครูส่งผลให้ครูมีความเป็นอยู่ที่ดีและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ ทำให้งานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้นสอดคล้องกับอรภาญณ์ มุกดา [18]สรุปว่า ค่าตอบแทนเป็นสิ่งที่มิมีมูลค่าเป็นตัวเงิน รวมทั้งรางวัลที่ไม่ใช่ตัวเงิน ที่องค์กรหรือนายจ้างให้แก่พนักงานหรือลูกจ้างเพื่อชดเชยการทำงาน เป็นการแลกเปลี่ยนกับความรู้ ความชำนาญ ความรับผิดชอบ การใช้กำลังกาย กำลังสมองของพนักงานที่มอบให้องค์กรและสอดคล้องกับจินตนา บุญชวน[19] สรุปว่า ค่าตอบแทนเป็นเงินที่จ่ายสำหรับการทำงานประโยชน์และบริการที่องค์กรจ่ายให้บุคลากรในรูปแบบโดยตรงคือเงินเดือนรูปแบบโดยอ้อมคือประโยชน์ที่ให้แก่บุคลากร เช่น ประกันชีวิตการประกันอุบัติเหตุรักษาพยาบาล เงินบำเหน็จบำนาญ การบริการความสะดวก และการพักผ่อน เป็นต้น

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ควรส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมยุติธรรมโดยให้ครูได้ใช้ความรู้ความสามารถที่มีทำหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างดีและคุ้มค่าสมกับเงินเดือนที่ได้รับ

1.2 ควรส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะโดยให้ความใส่ใจในสภาพที่ตั้งและบริเวณโรงเรียนให้มีความร่มรื่น สวยงาม

1.3 ควรส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานโดยสร้างให้โรงเรียนเป็นสถานศึกษาที่มีชื่อเสียง ได้รับการยอมรับ และสามารถเป็นที่พึ่งให้ครูได้

1.4 ควรส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูด้านพัฒนาความสามารถของบุคคลโดยเปิดโอกาสให้ครูได้ทำงานอย่างเต็มความสามารถ

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาวิจัยเพิ่มเติมด้านตัวแปรอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ต่อโรงเรียนของครูเช่นการยอมรับ เป้าหมาย นโยบายการบริหารขององค์กร และความห่วงใยในอนาคตขององค์กร เป็นต้น

2.2 การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามเชิงปริมาณเพียงอย่างเดียว ในการวิจัยครั้งต่อไป ควรทำการวิจัยเชิงคุณภาพ เช่น การสัมภาษณ์หรือการสนทนากลุ่มผู้เชี่ยวชาญ เป็นต้น เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกและมีความชัดเจนเกี่ยวกับความสัมพันธ์ต่อโรงเรียนของครูมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

1. สำนักงานพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2545). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 พ.ศ. 2545 - 2549*. สืบค้นเมื่อ 20 สิงหาคม 2559.
2. สำนักนายกรัฐมนตรี. (2550). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่สิบ พ.ศ. 2550-2554*. : สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
3. สมหวังพิธิยานุวัฒน์, มยุรี จารุปาน และกรรณิการ์ บารมี. (2545). *ชุดฝึกอบรมครู: ประมวลสาระ บทที่ 2 การพัฒนาวิชาชีพครู*. กรุงเทพฯ: ภาพพิมพ์.
4. วิชัยตันศิริ. (2549). *อุดมการณ์ทางการศึกษา ทฤษฎีและภาคปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
5. กาไรชาบาล, มิเกล. (2545) *ภารกิจแห่งการเสริมสร้างความรักและการรับใช้*. แปลโดย สุมิตรา พงศธร พิมพ์ครั้งที่ 3 กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์อัสสัมชัญ.
6. Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Journal of Education and Psychological Measurement*, 30(30), 608-609..
7. เชษฐา ไชยเดช. (2550) *คุณภาพชีวิตการทำงานของครูที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูในสถานศึกษา คาทอลิกสังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ*. ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา;บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
8. รุ่งนภา สันติศิรินิรันดร์. (2551) *การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนในเครือพระแม่มาลี*. สารนิพนธ์กศ.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
9. ปรีชา นะเป้า. (2556). *คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร*. วารสารวิชาการบริหารธุรกิจ. 2(2), 64-71.
10. ภัทรศยาจันทร์ราวุฒิกุล และคณะ. (2557). *เขตพื้นที่การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดสระบุรี สำนักงานมัธยมศึกษาเขต 4*. วารสารวิจัยทางการศึกษา คณาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ปีที่ 9 (ฉบับที่ 1) : หน้า 90-100.
11. เศรษฐศาสตร์ ไชยแสง. (2553). *คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์*. การค้นคว้าแบบอิสระศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาลัยราชพฤกษ์. กรุงเทพฯ: โอ.เอส. พรินต์ติ้ง. เข้าส่.จัดการภาครัฐและภาคเอกชนวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ: บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยบูรพา.
12. ณัฐพันธ์เชรนนท์. (2545). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดยูเคชั่น.

- 13สุนทรียพร อ่ำพลพรและคณะ. (2552). *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู จังหวัดพระนครศรีอยุธยา*. วารสารบัณฑิตศึกษา:มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์. 3(1).
- 14ชนิษฐาบุรณพันธ์ศักดิ์. (2548). *แนวทางการพัฒนาความมั่นคงในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ*.ปริญญามหาบัณฑิต(การบริหารและนโยบายสวัสดิการสังคม):บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- 15สายทิพย์วงศ์สังข์ชะ. (2544). *ความมั่นคงในการทำงานของลูกจ้างห้างสรรพสินค้าในเขตกรุงเทพมหานครกรณีศึกษาพนักงานขาย*.ปริญญามหาบัณฑิต: บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ.
- 16เจษฎา ธรรมขันตีพงศ์. (2544). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานช่าง การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 ภาค 3 จังหวัดนครปฐม*. วิทยานิพนธ์ สังคมสงเคราะห์ศาสตร์มหาบัณฑิต (การบริหารและนโยบายสวัสดิการสังคม), มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- 17สุทธินันท์น พรมหสุวรรณ. (2543) *ผู้บริหารกับโครงการคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน*.วารสารนักบริหาร 20, 4 (ต.ค.-ธ.ค.2543) 32-36
- 18อรภาญจน์ มุกดา(2551).*คำตอบแทนและคุณภาพชีวิตของตัวแทนประกันชีวิต ในจังหวัดลพบุรี.ลพบุรี* ปริญญานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
- 19จินตนาบุญชวนและณัฐนันท์เอี่ยมจินดา. (2541).*การศึกษาความต้องการและการจัดรูปแบบเกี่ยวกับสวัสดิการเงินเดือนและคำตอบแทนอื่น ๆของข้าราชการครู*.รายงานการวิจัย.กรุงเทพฯ:สำนักงานก.ค.